

Tilburg University

Nieuwe kansen voor DC-regelingen maar verbetering nodig

Starink, B.

Published in:
Toekomstige Tijd

Publication date:
2013

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Starink, B. (2013). Nieuwe kansen voor DC-regelingen maar verbetering nodig. *Toekomstige Tijd*, 17(3), 6-7.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Nieuwe kansen voor DC-regelingen maar verbeteringen nodig

Door de lage rente, stijging van de levensverwachting en dekkingstekorten bij pensioenfondsen, zijn werkgevers de afgelopen jaren geconfronteerd met sterk opgelopen pensioenkosten. Werkgevers zijn daarom op zoek naar pensioenoplossingen met minder risico's. Het nieuwe, reële contract moet de stijging en volatiliteit in de pensioenpremie een halt toeroepen. Het contract heeft veel kenmerken van een beschikbare premieregeling (hierna: DC-regeling). Een directe overstap naar een DC-regeling lijkt dan ook logisch, maar productverbeteringen en wijzigingen in wet- en regelgeving zijn nodig.

Misverstanden maken de huidige DC-regeling onbemind. De huidige DC-regelingen zijn veel beter dan tien jaar geleden. Desondanks zijn ze nog steeds omgeven met vooroordelen. Zo zou een DC-regeling tot een onvoorspelbaar en lager pensioenresultaat leiden en zou de gemiddelde deelnemer niet in staat zijn de juiste beleggingskeuzes te maken. Al deze vooroordelen zijn onjuist of kunnen worden weggenomen met de volgende generatie DC-regelingen. Zo kan het pensioenresultaat worden geoptimaliseerd met goede *life cycles*, waarin financiële risico's op een juiste wijze worden beheerst. Dit beschermt de individuele deelnemer tegen verkeerde beslissingen. Een DC-regeling kan een pensioen opleveren dat ten minste even hoog is als een Defined Benefit-regeling (DB), waarbij evenveel, zo niet minder, risico's gelopen worden. Hiervoor is echter wel een aantal verbeteringen noodzakelijk.

Verbeteringen aan de productkant

Goede *life cycles* zijn onontbeerlijk. Omdat de meeste deelnemers kiezen voor de standaard *life cycle*, bepaalt de *life cycle* grotendeels het pensioenresultaat. Goede *life cycles* bouwen het beleggingsrisico af en nemen het conversie- / renterisico weg door de inzet van de juiste renteafdekkingsinstrumenten. Deze *life cycles* zijn niet nieuw, maar desondanks is verbetering mogelijk. De huidige *life cycles* spreiden risico's over de diverse assetcategorieën en bouwen het rente- en marktrisico af naar gelang de pensioendatum nadert. De *life cycles* werken echter alleen goed als de aannames bij het ontwerp van deze *life cycles* uitkomen. Het ontwerp is

veelal gebaseerd op een ALM-model. De kwalitatieve werking van het ALM-model bepaalt dus de effectiviteit van de *life cycle*. Kiezen voor een *life cycle* is kortom kiezen voor een ALM-model, met bijbehorende aannames die veelal onbekend zijn en te complex om hier iets over te zeggen. Het zou voor de pensioensector dan ook goed zijn als de aanbieders van DC-producten kunnen aantonen dat de modellen en het ALM-proces op een onafhankelijke wijze zijn gevalideerd. Verbetering van ALM leidt tot verbetering van de *life cycles*. Ook is er behoefte aan vergelijkbaarheid en vereenvoudiging. Zo kan eventueel op bedrijfs(tak)niveau een *life cycle* worden ontwikkeld die aansluit bij het risicoprofiel van de doelgroep.

Begeleiding beleggingskeuze door creëren van inzicht

Bij een DC-regeling moeten deelnemers beleggingskeuzes maken. Zonder de juiste inzichten en hulpmiddelen zijn de consequenties hiervan over decennia lastig te overzien. Een portal, waarbij het effect op lange termijn wordt doorgerekend en begrijpelijk wordt gepresenteerd, is nodig. Dit kan door een ALM- of prognosemodel in de pensioenportal te integreren. De deelnemer kan van alle (combinaties van) beleggingsopties zien wat de verwachte pensioenuitkomst is en hoe groot de *upside* en *downside* risico's zijn. Daarnaast kan de deelnemer via een uitgebreide vragenlijst getest worden op risicobereidheid en de uiteindelijke pensioenbehoefte. Hoeveel pensioen heeft een deelnemer nu daadwerkelijk nodig? Het 'voorgeprogrammeerde' doel van 70% van het laatstgenoten bruto loon is veelal niet nodig. Vaak volstaat een lager pensioen: omdat er ander vermogen beschikbaar is en/of omdat de



Bastiaan Starink is werkzaam bij PwC en het CompetenceCentre for Pension Research van Tilburg University

maandlasten na pensionering dalen. Dit betekent dat ook ander privévermogen, zoals spaargeld en te liquideren overwaarde in de woning, in zo'n keuzemodel geïntegreerd moet kunnen worden. Het Pensioenregister en de vooringevulde aangifte van de Belastingdienst kunnen goede bronnen zijn, die via het gebruik van de DigiD aan een pensioenportal gekoppeld moeten kunnen worden. Daarmee ontstaat als het ware een persoonlijk financieel planningsinstrument. Hiervoor zijn domeinoverschrijdende innovaties nodig, ondersteund door (politieke) wil en wetgeving. Randvoorwaarde hierbij is een betrouwbare wetgever die de (fiscale) spelregels niet tussentijds aanpast. Niet eenvoudig, maar wel noodzakelijk om echt inzicht te kunnen geven.

Wijziging wet- en regelgeving nodig

Naast productverbeteringen is een aantal wijzigingen in wet- en regelgeving nodig om de effectiviteit van DC-regelingen (en overigens ook van DB-regelingen) te verbeteren. De Pensioenwet (hierna: Pw) bepaalt dat een ingegaan pensioen – los van indexatie en korting – niet meer mag fluctueren. Dit staat een optimale DC-regeling in de weg. Zo wordt slechts tweederde van de totale looptijd actief belegd, namelijk tot aan pensioendatum. Dit leidt tot economische inefficiëntie: de beleggingen worden op één vast moment geliquideerd, ongeacht de waarde van de portefeuille en de rentestand. Veel beter zou het zijn als na pensioendatum doorbelegd kan worden. De eis uit de Pw dat vanaf pensioendatum een ingegaan pensioen niet meer mag fluctueren, moet hiervoor worden aangepast. Deze bepaling is ontstaan

vanuit de bescherming van de werknemer, maar werkt economisch nadelig uit voor diezelfde werknemer. Daarnaast sluit de eis dat een pensioenuitkering per definitie levenslang moet zijn niet altijd aan bij de behoefte van gepensioneerden. Omdat de AOW in Nederland voorziet in een basisinkomen, is het aanvullend pensioen in beginsel niet nodig om te overleven, maar wel om comfortabel te leven. De inkomensbehoefte van gepensioneerden blijkt de eerste zeven tot tien jaar het grootst te zijn. Welvaartstechnisch kan de inzet van pensioengeld optimaler zijn als een groter deel in de beginfase van de pensionering kan worden genoten. De eis dat een pensioenuitkering vast en gelijkmatig dient te zijn, zou dus moeten vervallen. Ook zou een uitkering niet per definitie levenslang hoeven te zijn, wetende dat velen na bijvoorbeeld hun tachtigste kunnen rondkomen met de AOW en aanvullend privévermogen. Dit betekent tevens dat afkoop vanaf een bepaald niveau of vanaf een bepaalde leeftijd mogelijk (dus niet verplicht) moet zijn. Dit kan tegen een fiscaal gunstig tarief omdat de overheid toekomstige belastingopbrengsten naar voren haalt.

Ook fiscaal-juridisch zijn verbeteringen nodig. De fiscaliteit rondom pensioen is sterk overgereguleerd. De fiscale regels voor DC-regelingen zijn afgeleid van die voor DB-regelingen. Dat betekent bijvoorbeeld dat de fiscaal toelaatbare storting qua hoogte actuariael zijn afgestemd op de maximaal per jaar toe te zeggen middelloonaanspraak. Het 'denken' in tijdsevenredig opgebouwde aanspraken overheerst daarmee in de fiscale wet- en regelgeving. Dit is achterhaald en zou moeten wijzigen. De huidige fiscale toetsing op het niveau van de individuele werknemer moet dan ook worden losgelaten en vervangen door een toetsing op werkgevers- of brancheniveau. Dat zou betekenen dat een werkgever fiscaal gefaciliteerd een bepaald percentage van de loonsom aan pensioen mag besteden. Hoe hij dit besteedt, aan wie, voor welke regeling enzovoort, is ter vrije beoordeling van de werkgevers en werknemers samen. Dit systeem sluit aan bij ontwikkelingen als de werkkostenregeling en loonsomheffing, waarbij fiscale toetsing niet op werknemers-, maar op werkgeversniveau plaatsvindt. Desgewenst kan bijvoorbeeld een relatief of nominaal maximum per werknemer worden gehanteerd, zoals maximaal 70% van het laatstgenoten loon of maximaal 1 miljoen euro pensioenvermogen. Dit betekent dat de huidige fiscale staffels kunnen komen te vervallen.

DC (-achtige) regelingen lijken de toekomst te zijn. Verbetering van producten en wetgeving is hiervoor noodzakelijk. Op deze manier kan de markt voor DC-regelingen de benodigde innovatie doormaken en daarmee bijdragen aan het behoud van het Nederlandse pensioenstelsel. Het vergt een denkomslag, maar we kunnen daarbij leren van 'best practices' in landen als het Verenigd Koninkrijk en Denemarken. ●